



# MITARBEITER FINDEN

## Die Kunst, die richtigen Mitarbeiter zu gewinnen Ändern sich schon Ihre Sicht auf das Thema “Eignung”?

### Auswahlkriterien verändern sich

Wenn neue Bewerber beurteilt werden, geht der erste Blick immer auf die fachliche Qualifikation, die Ausbildung und die Erfahrung. Das ist auch vollkommen korrekt so. Es dazu eine Menge Wissen und Erfahrung, die unterschiedlichen Laufbahnen und HARD SKILLS zu vergleichen. Das solange kein Problem, wie es für die gesuchten Positionen auch vergleichbare Bewerber gibt. Das ist aber nicht mehr der Fall. Die Möglichkeit, aus einer Gruppe von geeigneten Bewerbern, den oder die richtige herauszusuchen, ist sehr selten geworden. Wegen fehlender Vergleichbarkeit der Bewerbungen, werden im Auswahlprozess viele Fehler gemacht. Durch Unverständnis werden sehr gute Bewerber bereits im Vorfeld aussortiert, die eigentlich, nach Abwägung aller Kriterien, den Job hätten bekommen sollen. In der Konsequenz wird das Mittelmaß gestärkt.

Alle Studie bestätigen: SOFT SKILLS gewinnen für die operative Leistung an Bedeutung, insbesondere Interpersonelle Kompetenzen, Konfliktfähigkeit, Kommunikation und die Kompatibilität mit internationalen Arbeitsgruppen. Auf der einen Seite werden die die kritischen Erfolgsfaktoren, auf der anderen Seite weiß keiner, wie man sie vernünftig misst.

Wenn Sie diese wichtigen Erkenntnisse erst aus der Probezeit gewinnen, sind Ihre Alternativen weg. Alles fängt von vorn an, mit den entsprechenden Kosten. Wir verlagern das für Sie direkt in den Auswahlprozess und verschaffen Ihnen so einen Wettbewerbsvorteil.

### Der Beschäftigungsmarkt wird zum Verkäufermarkt

Bisher wurden Bewerber mit Argwohn betrachtet: „Sind Sie auch wirklich gut genug für uns?“ Die Besten, hinter denen alle her sind, finden diese Fragestellung vielleicht unangemessen. Sie können wählen und suchen einen Arbeitgeber, der ihre Bedürfnissen entspricht. Sie wollen die künftig kennenlernen, oder?



### Nobody is perfect – Im Ausbildungsweg abwerben

Die Fälle, in denen Sie jemanden finden, der ganz genau passt, werden seltener. Definieren sie Ihren internen Ausbildungsweg und bilden Sie die vorhandenen Defizite transparent intern weiter. Mit HARRISON Job Success Formulas haben Sie volle Transparenz und Sicherheit.

Kritische Erfolgs-Faktoren (als Kriterienfamilien geclustert)		BEWERBUNG CV, Zeugnisse & Anschreiben	INTERVIEW (un)strukturierte Bewerbungsgespräche	HARRISON Spezifisches Job Soll-Profil prüft:	PROBEZEIT 1. sechs Monate (> 100 000€ Kosten)	KÜNDIGUNG Gründe für den Rauschmiss
1	Arbeitszeugnisse	✓		✓		
2	Zertifikate & Kursnachweise	✓		✓		
3	Spezifisches Fachwissen		✓	✓	✓	✗
4	Ausbildungswege	✓		✓		
5	Fachliche Studienrichtung	✓		✓		
6	Schulische und/oder Universitäre Noten	✓		✓		
7	Praktische Erfahrungen im Sachgebiet	✓		✓	✓	
8	Eigene Einsätze im Ausland	✓		✓		
9	Praktische Fertigkeiten und Fähigkeiten	✓	✓		✓	✗
10	Soziale Herkunft / Soziale Kontakte		✓	✓	✓	
11	Relevante berufliche Kontakte		✓		✓	
12	Nachgewiesene Kompetenz und Nutzen				✓	✗
13	Passung zum Vorgesetzten		✓	✓	✓	✗
14	Passung zum Team		.	✓	✓	✗
15	Sprachkenntnisse	✓	✓	✓	✓	
16	Ausdrucksfähigkeit & Wirkung		✓	✓	✓	✗
17	Motivation für den Job		✓	✓		✗
18	Einstellungen / Priorisierungsregeln			✓	✓	✗
19	Interessen und Tätigkeitsschwerpunkte		✓	✓	✓	✗
20	Bedürfnisse am Arbeitsplatz, Engagement			✓		✗
21	Arbeitspräferenzen (wie, wann, wo)			✓	✓	✗
22	gelebte Wertvorstellungen / Werte			✓	✓	✗
23	Passung zum Kompetenzmodell			✓	✓	✗
24	entspanntes Kommunikationsverhalten		✓	✓	✓	
25	Kommunikationsverhalten unter Druck		✓	✓	✓	✗
26	Umgang mit Widerstand			✓	✓	✗
27	Umgang mit persönlicher Kritik			✓	✓	✗
28	Umgang mit sachlicher Kritik		✓	✓	✓	✗
29	Interpersonelle Fähigkeiten		✓	✓	✓	✗
30	Umgang mit Druck (z.B. Termine, Erfolg)		✓	✓	✓	✗
31	Umgang mit Veränderung			✓	✓	✗
32	Reisebereitschaft / Umzugsbereitschaft	✓		✓	✓	✗
33	körperliche Grenzen / Beschränkungen		✓	✓	✓	

**WIR BIETEN DATENSICHERHEIT UND BESTEN SERVICE**